



# PROVINCIA DI BENEVENTO

**BOZZA** DISCIPLINARE PROGRESSIONI VERTICALI (ORDINARIE E SPECIALI)  
(ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001, D.L. 80/2021 E ART. 15 CCNL FUNZIONI LOCALI  
2019-2021).

Trasmesso in bozza ai sindacati con nota prot. n. 13750 del 31.05.2023

Concertato con i sindacati con VERBALE di confronto del 09.06.2023

Approvato con DP n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

**IN D I C E**

- ART. 1- OGGETTO
- ART. 2- CRITERI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI
- ART. 3- REQUISITI DI PARTECIPAZIONE
- ART. 4- PROCEDURA DI SELEZIONE
- ART. 5- METODOLOGIA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- ART. 6- ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA
- ART. 7- MODALITA' DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI
- ART. 8- COMMISSIONE
- ART. 9- FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE PER ENTRAMBE LE TIPOLOGIE DI PROCEDURE DI CUI AL PRECEDENTE ARTICOLO 7
- ART. 10- RINVIO
- ART. 11 – ENTRATA IN VIGORE

**ART. 1 -OGGETTO**

1. Il presente Disciplinare definisce le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le AREE del nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

- a) Sia per le procedure **ORDINARIE**, di cui alla disciplina dell'art. 52 del d.lgs.165/2001 e dell'art. 15, comma 1 del CCNL 2019/2021;
- b) Sia per le procedure **SPECIALI**, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025 - disciplina prevista nel CCNL (art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno previo confronto sindacale<sup>1</sup>, in applicazione dell'art. 3, c. 1 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha modificato l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 15 (*progressioni tra le Aree*) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, concorrendo ad assicurare il rafforzamento della capacità funzionale delle pubbliche amministrazioni, in termini complessivi di sistema, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne alle amministrazioni.

2. La progressione tra le categorie consiste in un "percorso" di crescita professionale, dei dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio fra Aree e che si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo, ancorato ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale, la cui adeguatezza - in assenza del meccanismo concorsuale - viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti che rendono attivabile detto percorso di sviluppo professionale.

---

<sup>1</sup> L'art 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019/2021 così recita: "6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."

3. Nel caso delle procedure ORDINARIE di progressione verticale, nell'ambito del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (confluito nel PIAO SEMPLIFICATO) - con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno e nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno nella stessa categoria<sup>2</sup> - Il Presidente con la deliberazione di PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO può attivare procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie (Aree) destinate al personale già in forza presso l'Ente, al fine di valorizzare le professionalità interne, tenuto conto della specifica realtà organizzativa dell'Ente e delle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali.
4. Le procedure selettive di tipo comparativo, siano esse ORDINARIE o SPECIALI, per la progressione tra le aree di cui al presente disciplinare, sono finalizzate a valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti, a beneficio dei più capaci e meritevoli.
5. Le procedure di cui trattasi prevedono un Avviso, una istanza di ammissione da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale. Si potrà prescindere dalla procedura selettiva nei casi di accertato unico candidato ammissibile alla progressione.
6. Le progressioni verticali ORDINARIE effettuate con la procedura a regime di cui all'art.52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001 e all'art 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, sono finanziate dalle facoltà assunzionali.
7. Le progressioni verticali SPECIALI <sup>3</sup>, effettuate, **in fase di prima applicazione del nuovo**

---

<sup>2</sup> Con il parere n. 12094/ 2022 Il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha precisato che la riserva del 50% per le assunzioni dall'esterno opera per ogni singola categoria e non complessivamente

<sup>3</sup> L'ARAN, con il CFL209 riguardante il tema del rapporto intercorrente tra progressioni verticali ed assunzioni dall'esterno nella finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, afferma che:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse di cui al comma 612 della legge di bilancio per il 2022, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;

**ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025**, ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, sono finanziate con le risorse di cui al comma 612 della legge di bilancio per il 2022, in misura non superiore allo 0.55% del monte salari riferito all'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022.

## **ART. 2 - CRITERI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE E SPECIALI**

1. L'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 stabilisce che le progressioni fra aree diverse **di tipo ordinario** avvengano secondo le seguenti modalità:

*«1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso all'esterno, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:*

- *sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*
- *sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;*
- *sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;*
- *sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.*

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione di anzianità (RIA) che,

- 
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

L'Aran sostiene che tali risorse aggiuntive possono essere previste dagli enti in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

Di conseguenza, precisa il parere, l'onere per gli enti locali di garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno vale solo nel caso in cui questi ultimi decidano di stanziare (in coerenza con i propri fabbisogni) anche le ordinarie risorse assunzionali.

conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area».

**Le progressioni di tipo SPECIALE, da effettuarsi, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, entro il termine del 31 dicembre 2025, sono disciplinate dall'art. 13, commi 6,7 e 8, del CCNL 2019/2021, in base al quale le amministrazioni definiscono, previo confronto con i rappresentanti sindacali territoriali e la RSU, i criteri per l'effettuazione delle procedure sulla base dei seguenti elementi di valutazione:**

- a) *Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
- b) *Titolo di studio;*
- c) *Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*

**A ciascuno dei suddetti elementi di valutazione deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%.**

**Le progressioni speciali di cui all'art. 13, comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 31.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 2019/2021.**

### **ART. 3 -REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

A. PROCEDURE "ORDINARIE" – disciplina di cui all'art. 52 del d.lgs.165/2001 ed all'art. 15,
---

comma 1 del CCNL 2019/2021
----------------------------

1. Possono partecipare alla progressione verticale i dipendenti in servizio presso questo Ente a tempo indeterminato, che alla data di attivazione delle relative procedure:
- abbiano un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria giuridica (Area) inferiore a quella oggetto di selezione;
  - abbiano acquisito negli ultimi tre anni di servizio una positiva valutazione della Performance Individuale complessiva non inferiore a 60/100;
  - non siano stati oggetto di alcun provvedimento disciplinare negli ultimi due anni;
  - siano in possesso dei seguenti titoli di studio per l'accesso dall'esterno:
    - **Per progressione nell'Area degli OPERATORI ESPERTI (ex categoria B/B3)** = Licenza di scuola dell'obbligo, generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici, dal possesso di determinate abilitazioni e/o patenti o diploma di qualifica professionale almeno triennale. Almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
    - **Per progressione nell'Area degli ISTRUTTORI (ex categoria C)**, cui possono partecipare i dipendenti inquadrati in categoria B1 e B3 (o corrispondente Area) = diploma di maturità (istruzione secondaria di secondo grado); eventuale specializzazione e/o abilitazione e/o iscrizioni ad albi professionali o ulteriori requisiti qualora richiesti secondo il vigente Regolamento di accesso agli impieghi. Almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
    - **Per progressione nell'Area degli FUNZIONARI (ex categoria D)** = laurea (TRIENNALE O QUINQUENNALE) ed eventuale specializzazione e/o abilitazione e/o iscrizioni ad albi professionali o ulteriori requisiti qualora richiesti secondo il vigente Regolamento di accesso agli impieghi. Almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

2. I titoli posseduti, qualora richiesti, devono essere attinenti al profilo professionale per cui si concorre in progressione verticale, secondo quanto disciplinato nel vigente Regolamento di Accesso agli Impieghi dell'Ente.
3. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato attestato di qualifica professionale e/o eventuale titolo di studio universitario di I o II livello e/o la relativa abilitazione professionale e/o ulteriori requisiti, se necessari in relazione al profilo professionale da ricoprire, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento di accesso agli impieghi.

B. **PROCEDURE "SPECIALI"** – temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025 - disciplina prevista nel CCNL (art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

1. Possono partecipare alla progressione verticale **SPECIALE** i dipendenti in servizio presso questo Ente a tempo indeterminato che, alla data di attivazione delle relative procedure, siano in possesso di una effettiva e maturata esperienza e professionalità realmente e nel tempo utilizzata dall'amministrazione di appartenenza. Tali dipendenti devono:
  - Aver acquisito un'esperienza maturata nell'area di provenienza minima non inferiore a quanto previsto dalla Tabella C allegata al CCNL 2019/2021, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o a tempo determinato nella categoria giuridica (Area) inferiore a quella oggetto di selezione;
  - Aver acquisito negli ultimi tre anni di servizio una positiva valutazione della Performance Individuale complessiva non inferiore a 80/100;
  - non siano stati oggetto di alcun provvedimento disciplinare **negli ultimi due anni**;
  - devono essere in possesso dei seguenti titoli di studio **eccezionalmente in deroga** a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno:
    - **Per progressione speciale nell'area del OPERATORI ESPERTI (ex categoria B) cui**

possono partecipare i dipendenti inquadrati in AREA DEGLI OPERATORI (ex cat. A) = Licenza di scuola dell'obbligo, accompagnato da corsi di formazione specialistici, dal possesso di determinate abilitazioni e/o patenti. Almeno di 5 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

- **Per progressione speciale nell'area degli ISTRUTTORI (ex categoria C)**, cui possono partecipare i dipendenti inquadrati in categoria degli OPERATORI ESPERTI (ex cat. B1 e B3) = diploma di qualifica professionale almeno triennale, accompagnato da corsi di formazione specialistici, dal possesso di determinate abilitazioni e/o patenti. Almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
- **Per progressione speciale nell'area dei FUNZIONARI (ex categoria D)** cui possono partecipare i dipendenti inquadrati nella categoria degli ISTRUTTORI (ex cat. C) = diploma di scuola media secondaria di secondo grado di valenza almeno quinquennale accompagnato da corsi di formazione specialistici, dal possesso di determinate abilitazioni. Almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

2. Per tale tipologia speciale di progressione, i titoli di studio minimi richiesti per l'accesso possono anche non essere attinenti al profilo professionale per cui si concorre in progressione verticale speciale.

#### **ART. 4 – PROCEDURA DI SELEZIONE**

1. Gli Avvisi di selezione sono predisposti dal Responsabile del Servizio Gestione giuridica del Personale sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale e piano annuale (confluito nel PIAO) del periodo di riferimento, programmati con apposita deliberazione presidenziale di approvazione del fabbisogno, approvati con apposita determinazione e pubblicati per la durata di 30 giorni consecutivi sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Concorsi e selezioni", in "Amministrazione Trasparente" – sezione "Bandi di concorso" e Albo Pretorio on line in "Avvisi", trasmessi alle OO.SS. firmatarie del CCNL in vigore e alla RSU.

2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'Avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità dell'Avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
4. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale, secondo le prescrizioni del Regolamento di accesso agli impieghi.
5. La pubblicazione dell'Avviso di selezione non comporta alcun diritto dei partecipanti al passaggio all'Area immediatamente superiore; la Provincia di Benevento si riserva di stabilire modi e tempi, nonché di rinunciare a suo insindacabile giudizio.

#### **ART. 5 – METODOLOGIA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

1. Il presente Disciplinare – per quanto attiene la performance (risultato + competenze) – tiene conto dei parametri di valutazione utilizzati per l'attribuzione dei compensi per la produttività/risultato del Sistema di misurazione e Valutazione delle performance (adottato con deliberazione Presidenziale n. 52 del 19.03.2015 per il personale e da ultimo per le ELEVATE QUALIFICAZIONI (ex PO) con DP n. 143 del 13.06.2022 in corso di rivisitazione in relazione al nuovo CCNL 2019/2021), vigente al momento della definizione dei parametri di valutazione riportati nel successivo art. 7, e annualmente sottoposto all'OIV che ne verifica la conformità, in occasione della predisposizione dei Piani della Performance.
2. La valutazione della performance è effettuata tenendo conto dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi/competenze professionali, come riportati nelle schede di valutazione, differenziate per categoria di inquadramento, secondo gli elementi valutativi e la relativa declaratoria del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente.
3. **La valutazione utile per la formazione del punteggio per la progressione verticale** tiene conto della media delle risultanze delle valutazioni annuali della performance ottenute dai dipendenti negli ultimi:
  - **tre anni in servizio**, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine

cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una annualità, validate dal Nucleo di Valutazione, svolte a cura del dirigente del settore e servizio di assegnazione, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente **NEL CASO DI PROCEDURE ORDINARIE.**

- **Esperienza maturata nell'area di provenienza** espressa in relazione agli anni di servizio prestati presso il servizio per cui si partecipa alla progressione verticale oppure in altro servizio **NEL CASO DI PROCEDURE SPECIALI;**
- **cinque anni in servizio**, o comunque le ultime cinque valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una o più annualità, validate dal Nucleo di Valutazione, svolte a cura del dirigente del settore e servizio di assegnazione di assegnazione, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente **NEL CASO DI PROCEDURE SPECIALI.**

4. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione del dipendente è effettuata dal Dirigente del Servizio in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente controfirmata dal dirigente del Servizio al momento della valutazione.
5. Nell'ambito della valutazione dei dipendenti viene altresì considerato quanto disposto dall'art. 69 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, come integrato e modificato dall'art. 81 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 per i dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate.

#### **ART. 6 -ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA**

1. Costituiscono elementi di valutazione:

**nelle PROCEDURE "ORDINARIE"** – disciplina di cui all'art. 52 del d.lgs.165/2001 ed all'art. 15, comma 1 del CCNL 2019/2021

- A. **Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio**, o comunque le ultime trevalutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (**MAX 43 PUNTI**):

- a) valutazione media della Performance Individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio presso l'Ente = **MAX 40 punti**;
- b) differenziale premio individuale attribuito negli ultimi tre anni = 1 punto per ogni anno = **MAX 3 punti**;

**B. Assenza di procedimenti disciplinari.**

**C. Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno (MAX 53 PUNTI) :**

- a) Titolo di studio utile per l'accesso alla categoria (Area) immediatamente superiore, oggetto di selezione, posseduto dal dipendente = **MAX 30 punti**;
- b) Titoli di studio superiori/ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria (Area) immediatamente superiore, attinenti al profilo oggetto di selezione = **MAX 14 punti**;
- c) competenze professionali acquisite mediante percorsi formativi, svolti nell'ultimo quinquennio = **MAX 3 punti**, quali:
  - Corsi di aggiornamento e di formazione con esame finale = **MAX 2 punti**;
  - Corsi di aggiornamento e di formazione con attestazione e senza esame finale = **MAX 1 punto**;
- d) Competenze informatiche certificate = **1 punto**;
- e) Idoneità acquisita in procedure concorsuali o superamento precedenti procedure per progressioni verticali attinenti alla categoria (Area) e al profilo oggetto di selezione = **MAX 1 punto**;
- f) abilitazione all'esercizio della professione = **MAX 4 punti** così suddivisi:
  - In caso di abilitazione **richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **3**;
  - In caso di abilitazione **non richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **1**;

**D. Numero e tipologia degli incarichi rivestiti (MAX 4 PUNTI).**

Si tratta di **competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo**, che evidenziano le cognizioni acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito lavorativo e/o assolvimento delle funzioni formalmente assegnate negli ultimi tre anni, conferite con apposita determinazione o deliberazione Presidenziale/Consiglio Provinciale o con lettera debitamente protocollata di conferimento di incarico a firma del Segretario Comunale o del dirigente di settore e/o del responsabile del Servizio (EQ), quali:

**a) Competenze professionali per assegnazioni di funzioni specifiche**

- **specifiche responsabilità** (ex art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, ora art.84 del CCNL 16.11.2022)
- **indennità di funzione** (ex art 56-*sexies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, ora art. 97 CCNL 16.11.2022),

= **MAX 3 punti**;

**b) Competenze professionali per assegnazioni di incarichi:**

- **Responsabile Unico del Procedimento (RUP)** di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016
- **Responsabile del Procedimento (RP)** di cui all'art. 5 della L. 241 del 07/08/1990

= **MAX 1 punti**;

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art 70-*quinquies* CCNL Funzioni Locali 2016-2018 assegnato in quanto Responsabili del Procedimento).

**Nelle PROCEDURE "SPECIALI"** – – temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025 - disciplina prevista nel CCNL (art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno

**A. Esperienza minima maturata nell'area di provenienza** non inferiore a quanto previsto dalla

Tabella C allegata al CCNL 2019/2021, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o a tempo determinato nella categoria giuridica (Area) inferiore a quella oggetto di selezione (**MAX 20 PUNTI**). Se l'attività lavorativa è stata svolta nell'ambito del servizio per il quale si chiede la progressione. Il punteggio viene raddoppiato per un massimo di 20 punti.

**B. Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi cinque anni di servizio, o comunque le ultime cinque valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità (**MAX 30 punti**):**

- a) valutazione media della Performance Individuale conseguita dal dipendente negli ultimi cinque anni di servizio presso l'Ente = **MAX 25 punti**;
- b) differenziale premio individuale attribuito negli ultimi cinque anni = 1 punto per ogni anno = **MAX 5 punti**;

**C. Assenza di procedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto.** Se sono stati subiti procedimenti disciplinari conclusi con una sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto si subirà una **decurtazione del punteggio pari a 5 punti**

**D. Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio in deroga a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno (**MAX 30 PUNTI**).**

- a) Titolo di studio utile per l'accesso all'Area immediatamente superiore, oggetto di selezione, posseduto dal dipendente = **MAX 15 punti**;
- b) Titoli di studio superiori/ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area immediatamente superiore, attinenti al profilo oggetto di selezione = **MAX 11 punti**;
- c) competenze professionali acquisite mediante percorsi formativi, svolti nell'ultimo quinquennio = **MAX 3 punti**, quali:
  - Corsi di aggiornamento e di formazione con esame finale = **MAX 2 punti**;
  - Corsi di aggiornamento e di formazione con attestazione e senza esame finale = **MAX 1 punto**;

d) Competenze informatiche certificate = **1 punto**;

**E. Numero e tipologia degli incarichi rivestiti (MAX 20 PUNTI).**

Si tratta di **competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo**, che evidenziano le cognizioni acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito lavorativo e/o assolvimento delle funzioni formalmente assegnate negli ultimi tre anni, conferite con apposita determinazione o deliberazione Presidenziale/Consiglio Provinciale o con lettera debitamente protocollata di conferimento di incarico a firma del Segretario Comunale o del dirigente di settore e/o del responsabile del Servizio (EQ), quali:

a) **Competenze professionali per assegnazioni di funzioni specifiche**

- **specifiche responsabilità** (ex art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, ora art.84 del CCNL 16.11.2022)
- **indennità di funzione** (ex art 56-*sexies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, ora art. 97 CCNL 16.11.2022),

= **MAX 10 punti**;

b) **Competenze professionali per assegnazioni di incarichi:**

- **Responsabile Unico del Procedimento (RUP)** di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016
- **Responsabile del Procedimento (RP)** di cui all'art. 5 della L. 241 del 07/08/1990

= **MAX 10 punti**;

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art 70-*quinquies* CCNL Funzioni Locali 2016-2018 assegnato in quanto Responsabili del Procedimento).

**ART. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI**

1. L'Avviso di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei punteggi come di seguito indicato:

nelle PROCEDURE "ORDINARIE" – disciplina di cui all'art. 52 del d.lgs.165/2001 ed all'art. 15, comma 1 del CCNL 2019/2021

**A. Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio**, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (**MAX 43 PUNTI**):

a) **Valutazione media della Performance Individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio presso l'Ente** o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

Il punteggio è ripartito secondo la media aritmetica delle valutazioni annuali attribuite nell'ultimo triennio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità **MAX 40 PUNTI**:

<b>media valutazione performance</b>	<b>punteggio</b>
Da 60 a 64	<b>25</b>
Da 65 a 69	<b>27</b>
Da 70 a 74	<b>29</b>
Da 75 a 79	<b>31</b>
Da 80 a 84	<b>33</b>
Da 85 a 89	<b>35</b>
Da 90 a 94	<b>37</b>
Da 95 a 99	<b>39</b>
100	<b>40</b>

b) differenziale premio individuale attribuito negli ultimi tre anni = **1 punto per ogni anno** – **MAX 3 punti**;

**B. Assenza di procedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto.** Se sono stati subiti procedimenti disciplinari conclusi con una sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto si subirà una **decurtazione del punteggio pari a 5 punti**.

C. Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria (Area) dall'esterno (MAX 53 PUNTI).

a) Valutazione del titolo di studio utile per l'accesso alla categoria (Area) immediatamente superiore MAX 30 PUNTI così distribuiti:

- ✓ licenza di scuola secondaria di primo grado per il passaggio dall'area degli OPERATORI a quella degli OPERATORI ESPERTI (ex categoria A alla ex categoria B)

TITOLI ESPRESSI IN DECIMI		TITOLI ESPRESSI IN GIUDIZIO COMPLESSIVO	PUNTEGGIO
DA	A		
6	6,99	SUFFICIENTE	19
7	7,99	DISCRETO	22
8	8,99	BUONO	25
9	9,99	DISTINTO	28
10		OTTIMO	30

- ✓ diploma di qualifica di secondo grado di durata triennale o diploma di maturità quinquennale per il passaggio dall'area degli OPERATORI ESPERTI a quella degli ISTRUTTORI (ex categoria B alla ex categoria C):

TITOLI ESPRESSI IN SESSANTESIMI		TITOLI ESPRESSI IN CENTESIMI		PUNTEGGIO
DA	A	DA	A	
36	41	60	69	19
42	47	70	79	22
48	53	80	89	25
54	58	90	97	28
59	60	98	100	29
LODE		LODE		30

- ✓ diploma di laurea di primo livello (triennale) oppure specialistica/magistrale oppure vecchio ordinamento per il passaggio dall'area degli ISTRUTTORI a quella dei FUNZIONARI (ex categoria C alla ex categoria D):

TITOLI ESPRESSI IN CENTESIMI		PUNTEGGIO
DA	A	
66	70	18
71	75	19
76	80	21
81	85	22
86	90	24
91	95	25
96	100	26
101	105	28
106	110	29
LODE		30

b) Valutazione di titoli di studio superiori/ulteriori rispetto a quello previsto per l'accesso alla categoria immediatamente superiore attinenti al profilo da rivestire = MAX 14 punti:

Titolo di studio legalmente riconosciuto superiore a quello richiesto per l'accesso alla categoria oggetto di selezione (se posseduto più di un titolo di studio superiore, è valutabile solo uno di essi e precisamente quello che dà punteggio maggiore):

- ✓ Per passaggio a OPERATORE ESPERTO (ex cat. B/B3): - diploma di qualifica triennale = punti 3,00, diploma quinquennale = punti 4,00 o, alternativamente laurea = punti 5,00;
- ✓ Per passaggio a ISTRUTTORE (ex cat. C): - laurea triennale = punti 4,00 o, alternativamente laurea quinquennale = punti 5,00;
- ✓ Ulteriori lauree: PER OGNI LAUREA ULTERIORE = punti 2,00
- ✓ master universitario post laurea di primo livello attinente al profilo da rivestire = punti 1;
- ✓ master universitario post laurea di secondo livello o diploma di specializzazione o di perfezionamento post laurea con attestati finali di partecipazione (o eventuale superamento del corso) attinenti al profilo da rivestire = punti 1;
- ✓ dottorato di ricerca attinente al profilo da rivestire = punti 2;

c) Corsi di aggiornamento professionale e di formazione: nella valutazione dei corsi di

aggiornamento e di formazione con relativa attestazione (esclusa la formazione obbligatoria) svolti nel quinquennio precedente la selezione sono attribuiti i punteggi nel seguente modo:

- corsi di aggiornamento e di formazione professionale con esame finale = **0,50 punti** per ogni corso attinente al profilo oggetto della progressione verticale fino a **MAX 2 punti**;
  - corsi di aggiornamento e di formazione professionale senza esame finale e con attestazione di partecipazione = **0,10 punti** per ogni corso attinente al profilo oggetto della progressione verticale fino a **MAX 1 punto**;
- d) **Competenze informatiche certificate = 1 punto**;
- e) **Idoneità** acquisita in procedure concorsuali o precedenti progressioni verticali attinenti alla categoria e al profilo oggetto di selezione, viene assegnato un punteggio di **0,50** per ogni idoneità= **MAX 1 punto**;
- f) **Abilitazione all'esercizio della professione = MAX 4 punti**
- In caso di abilitazione **richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti 3;
  - In caso di abilitazione **non richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti 1;

#### D. Numero e tipologia degli incarichi rivestiti (**MAX 4 punti**):

##### a) **Competenze professionali per assegnazioni di funzioni specifiche (MAX 3 punti):**

- specifiche responsabilità (ex art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, come integrato e modificato dall'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 )
- indennità di funzione (ex art 56-*sexies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, come integrato e modificato dall'art 97 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021):

per ogni assegnazione di specifica responsabilità o indennità di funzione conferite negli ultimi cinque anni con apposita determinazione vengono attribuiti **0,50 punti** per ogni conferimento = **MAX 3 punti**.

**b) Competenze professionali per assegnazioni di incarichi (MAX 1 punti):**

- incarichi di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016.
- incarichi di Responsabile del Procedimento (RP) di cui all'art. 5 della L. 241 del 7/08/1990,

per ogni incarico di RUP e/o RP conferito con apposita determinazione o deliberazione Presidenziale/Consiglio Provinciale o con lettera debitamente protocollata di conferimento di incarico a firma del Segretario Generale o del dirigente e/o del Responsabile del Servizio (EQ) vengono attribuiti **0,10 punto per ogni conferimento = MAX 1 punti**;

**Nelle PROCEDURE "SPECIALI"**– temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025 - disciplina prevista nel CCNL (art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno

A. Esperienza maturata nell'area di provenienza minima non inferiore a quanto previsto dalla Tabella C allegata al CCNL 2019/2021, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o a tempo determinato nella categoria giuridica (Area) inferiore a quella oggetto di selezione (**MAX 20 PUNTI**). Se l'attività lavorativa è stata svolta nell'ambito del servizio per il quale si chiede la progressione. Il punteggio viene raddoppiato per un massimo di 20 punti.

**Per passaggio a OPERATORE ESPERTO (ex cat. B**

<b>Esperienza maturata nell'area degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione</b>	<b>Punteggio per anzianità</b>	<b>Punteggio di anzianità attribuito per attività prestata nell'ambito del servizio per cui si chiede la progressione</b>
Da 5 a 6,00 anni	<b>5</b>	<b>10</b>
Da 6,01 a 7,00 anni	<b>6</b>	<b>12</b>
Da 7,01 a 8,00 anni	<b>7</b>	<b>14</b>
Da 8,01 a 9,00 anni	<b>8</b>	<b>16</b>
Da 9,01 a 10 anni	<b>9</b>	<b>18</b>
Oltre 10 anni	<b>10</b>	<b>20</b>

Per passaggio a ISTRUTTORE (ex cat- C)

Esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione	Punteggio per anzianità	Punteggio di anzianità attribuito per attività prestata nell'ambito del servizio per cui si chiede la progressione
Da 8,01 a 9,00 anni	5	10
Da 9,01 a 10,00 anni	6	12
Da 10,01 a 11,00 anni	7	14
Da 11,01 a 12,00 anni	8	16
Da 12,01 a 13,00 anni	9	18
Oltre 13 anni	10	20

Per passaggio a FUNZIONARIO (ex cat- D)

Esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione	Punteggio per anzianità	Punteggio di anzianità attribuito per attività prestata nell'ambito del servizio per cui si chiede la progressione
Da 10,01 a 11,00 anni	5	10
Da 11,01 a 12,00 anni	6	12
Da 12,01 a 13,00 anni	7	14
Da 13,01 a 14,00 anni	8	16
Da 14,01 a 15,00 anni	9	18
Oltre 15 anni	10	20

B. **Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi cinque anni di servizio, o comunque le ultime cinque valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità (MAX 30 PUNTI):**

- a) **Valutazione media della Performance Individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio presso l'Ente o comunque le ultime cinque valutazioni**

disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità;

Il punteggio è ripartito secondo la media aritmetica delle valutazioni annuali attribuite nell'ultimo triennio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità **MAX 25 PUNTI**:

media valutazione performance	punteggio
Inferiore a 90	15
Da 90 a 92	17
Da 93 a 95	19
Da 96 a 97	21
Da 98 a 99	23
100	25

b) differenziale premio individuale attribuito negli ultimi cinque anni = **1 punto per ogni anno – MAX 5 punti**;

**C. Assenza di procedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto.** Se sono stati subiti procedimenti disciplinari conclusi con una sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto si subirà una **decurtazione del punteggio pari a 5 punti**

**D. Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio in deroga a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno (MAX 30 PUNTI):**

a) Valutazione del titolo di studio utile per l'accesso all'AREA superiore = MAX 15 PUNTI così distribuiti:

✓ licenza di scuola dell'obbligo per il passaggio dall'area degli OPERATORI a quella degli OPERATORI ESPERTI (ex categoria A alla ex categoria B)

TITOLI ESPRESSI IN DECIMI		TITOLI ESPRESSI IN GIUDIZIO COMPLESSIVO	PUNTEGGIO
DA	A		
6	6,99	SUFFICIENTE	3

7	7,99	DISCRETO	6
8	8,99	BUONO	9
9	9,99	DISTINTO	12
10		OTTIMO	15

- ✓ diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata triennale o di durata quinquennale dall'area degli OPERATORI ESPERTI a quella degli ISTRUTTORI (ex categoria B alla ex categoria C):

TITOLI ESPRESSI IN SESSANTESIMI		TITOLI ESPRESSI IN CENTESIMI		PUNTEGGIO
DA	A	DA	A	
36	41	60	69	3
42	47	70	79	6
48	53	80	89	9
54	58	90	97	12
59	60	98	100	15

- ✓ diploma di scuola media superiore di secondo grado almeno quinquennale per il passaggio dall'area degli ISTRUTTORI a quella dei FUNZIONARI (ex categoria C alla ex categoria D):

TITOLI ESPRESSI IN SESSANTESIMI		TITOLI ESPRESSI IN CENTESIMI		PUNTEGGIO
DA	A	DA	A	
36	41	60	69	3
42	47	70	79	6
48	53	80	89	9
54	58	90	97	12
59	60	98	100	15

TITOLI ESPRESSI IN CENTESIMI		PUNTEGGIO
DA	A	
66	70	2

71	75	4
76	80	5
81	85	6
86	90	7
91	95	8
96	100	10
101	105	12
106	110	14
LODE		15

b) Valutazione di titoli di studio superiori/ulteriori rispetto a quello previsto per l'accesso alla categoria immediatamente superiore attinenti al profilo da rivestire = MAX 11 punti:

❖ Titolo di studio legalmente riconosciuto superiore a quello richiesto per l'accesso alla categoria oggetto di selezione (se posseduto più di un titolo di studio superiore, è valutabile solo uno di essi e precisamente quello che dà punteggio maggiore) = MAX punti 5 :

✓ Per passaggio a OPERATORE ESPERTO (ex cat. B): - diploma di qualifica triennale = punti 2,00 o alternativamente quinquennale = punti 3,00;

✓ Per passaggio a ISTRUTTORE (ex cat- C) - diploma di maturità quinquennale = punti 3,00;

✓ Per passaggio a FUNZIONARIO (ex cat- D) - laurea triennale = punti 3,00; o alternativamente laurea quinquennale = punti 5,00;

❖ master universitario post laurea di primo livello attinente al profilo da rivestire = punti 1,5;

❖ master universitario post laurea di secondo livello o diploma di specializzazione o di perfezionamento post laurea con attestati finali di partecipazione (o eventuale superamento del corso) attinenti al profilo da rivestire = punti 2,5;

❖ dottorato di ricerca attinente al profilo da rivestire = punti-3;

c) Corsi di aggiornamento professionale: nella valutazione dei corsi di aggiornamento e di formazione con relativa attestazione (esclusa la formazione obbligatoria) svolti nel quinquennio precedente la selezione sono attribuiti i punteggi nel seguente modo (MAX

**3 PUNTI):**

- corsi di aggiornamento e di formazione professionale con esame finale = **0,50 punti** per ogni corso attinente al profilo oggetto della progressione verticale fino a **MAX 2 punti**;
- corsi di aggiornamento e di formazione professionale senza esame finale e con attestazione di partecipazione = **0,10 punti** per ogni corso attinente al profilo oggetto della progressione verticale fino a **MAX 1 punto**;

**d) Competenze informatiche certificate = 1 punto;****E. Numero e tipologia degli incarichi rivestiti (MAX 20 punti):****a) Competenze professionali per assegnazioni di funzioni specifiche (MAX 10 punti):**

- specifiche responsabilità (ex art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, come integrato e modificato dall'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 )
- indennità di funzione (ex art 56-*sexies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, come integrato e modificato dall'art 97 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021):

per ogni assegnazione di specifica responsabilità o indennità di funzione conferite negli ultimi tre anni con apposita determinazione vengono attribuiti **5 punti** per ogni conferimento = **MAX 10 punti**.

**b) Competenze professionali per assegnazioni di incarichi (MAX 10 punti):**

- incarichi di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016
- incarichi di Responsabile del Procedimento (RP) di cui all'art. 5 della L. 241 del 7/08/1990,

per ogni incarico di RUP e/o RP conferito con apposita determinazione o deliberazione Presidenziale/Consiglio Provinciale o con lettera debitamente protocollata di conferimento di incarico a firma del Segretario Generale o del dirigente e/o del Responsabile del Servizio (EQ) vengono attribuiti **2 punti per ogni conferimento** = **MAX 10 punti**;

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art 70 - *quinquies* CCNL Funzioni Locali 2016-2018 assegnato in quanto responsabili del Procedimento) e

pertanto il punteggio non viene cumulato.

**Per entrambe le tipologie di procedure a parità di punteggio:**

- 1) precede il dipendente che ha ottenuto un punteggio medio più alto nella Performance Individuale;
- 2) in caso di parità del punteggio di cui al punto 1), precede il dipendente che ha maturato maggiore permanenza nella categoria immediatamente precedente a quella di nuova acquisizione;
- 3) in caso di ulteriore parità precede il dipendente che ha la minore età anagrafica.

**ART. 8 -COMMISSIONE**

1. La Commissione è composta da due Componenti dirigenti in servizio presso la Provincia di Benevento individuati dal Segretario generale e da un Componente con funzioni di Presidente nella persona dello stesso Segretario Generale.
2. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante, individuato tra i dipendenti a tempo indeterminato, inquadrato almeno nella categoria "C".
3. Il Presidente, i componenti e il segretario della Commissione dovranno presentare apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'insussistenza di cause impeditive e/o di incompatibilità.
4. La Commissione provvede alla ammissione dei dipendenti che abbiano svolto domanda di partecipazione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, alla fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, alla formulazione dei risultati della procedura in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale, alla pubblicazione della graduatoria, nonché alla trasmissione delle risultanze al Responsabile del Servizio del personale per il seguito di competenza.

**ART. 9 - FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE PER ENTRAMBE LE TIPOLOGIE DI PROCEDURE DI CUI AL PRECEDENTE ARTICOLO 7**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della **votazione complessiva** riportata da ciascun dipendente.

2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del dirigente competente in materia di personale.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione e hanno validità esclusivamente per la selezione cui sono riferite.
5. I dipendenti vincitori della selezione dovranno sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022;
6. I dipendenti vincitori della progressione verticale verranno inquadrati con il nuovo profilo professionale acquisito e non potranno partecipare a ulteriori progressioni verticali nei tre anni successivi al nuovo inquadramento.
7. I dipendenti vincitori della progressione verticale, con il nuovo inquadramento professionale acquisito, potranno essere assegnati anche ad un altro Servizio secondo le esigenze organizzative dell'Ente.
8. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare iniziale del nuovo inquadramento, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa categoria o area (art. 15, c.3 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022).

#### **ART. 10-RINVIO**

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento, si fa rinvio alle norme di legge, e contrattuali in materia, nonché a quelle contenute nel vigente Regolamento per le procedure di assunzione e per le procedure di assunzione semplificate, approvati rispettivamente con deliberazione Presidenziale n 281 del 04.12.2020 e con deliberazione presidenziale n 22 del

31/01/2023, per quanto compatibili.

2. La metodologia, i requisiti e i criteri riportati nel presente Disciplinare, potranno essere suscettibili di modifiche e/o integrazioni a seguito aggiornamento del SMV della performance, ovvero in sede di revisione dell'ordinamento professionale, secondo le indicazioni e le decorrenze del nuovo Contratto Collettivo nazionale del comparto Funzione Pubblica, sottoscritto in data 16.11.2022, che ha – tra l'altro - definito tabelle di corrispondenza tra i vecchi e i nuovi inquadramenti professionali e procedure transitorie in materia.

#### **ART.11 – ENTRATA IN VIGORE**

1. Il presente Disciplinare entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte del Presidente.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme, ovvero dalla esecutività della deliberazione di approvazione, sono da intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari in materia di progressioni verticali incompatibili con il disciplinare medesimo.
3. Ai fini delle norme sulla trasparenza, il presente Disciplinare verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente [www.provincia.benevento.it](http://www.provincia.benevento.it) – Sezione [Amministrazione Trasparente](#);
4. Copia del Disciplinare è inserita nella raccolta atti normativi dell'Ente.